

**SISTEM PENGEMBANGAN MOTIVASI DAN PROFESIONALITAS KARYAWAN
DALAM PERPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH DI BMT NUR INSAN MANDIRI
BAKI KABUPATEN SUKOHARJO JAWA TENGAH**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Hukum
Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam

Oleh:

DWI ATMOKO PAMBUDI

NIM: I000130010

NIRM: 13/X/02.1.2/0007

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**SISTEM PENGEMBANGAN MOTIVASI DAN PROFESIONALITAS
KARYAWAN DALAM PERPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH DI BMT
NUR INSAN MANDIRI BAKI KABUPATEN SUKOHARJO JAWA
TENGAH**

Oleh:

DWI ATMOKO PAMBUDI

NIM: I000130010

NIRM: 13/X/02.1.2/0007

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Muh Mu'inudinillah Basri, MA

HALAMAN PENGESAHAN

**SISTEM PENGEMBANGAN MOTIVASI DAN PROFESIONALITAS
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARI'AH DI BMT
NUR INSAN MANDIRI BAKI KABUPATEN SUKOHARJO JAWA
TENGAH**

Oleh:

DWI ATMOKO PAMBUDI

I000130010

NIRM: 13/X/02.1.2/0007

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari , 7 Februari 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Muh Mu'inudinillah Basri, MA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Imron Rosyadi, M.Ag
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Harun, MH
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

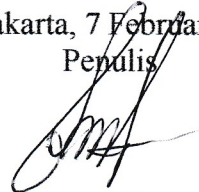
(Dr. Syamsul Hidayat, M.Ag)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya akan mempertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Februari 2018
Penulis



DWI ATMOKO PAMBUDI

NIM: I000130010

NIRM:13/X/02.1.2/0007

**SISTEM PENGEMBANGAN MOTIVASI DAN PROFESIONALITAS
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH DI BMT NUR
INSAN MANDIRI BAKI KABUPATEN SUKOHARJO JAWA TENGAH**

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan yang dilakukan BMT Nur Insan Mandiri dan bagaimana dalam perspektif manajemen syariah. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah sistem pengembangan yang dilakukan BMT Nur Insan Mandiri sesuai dalam perspektif manajemen syariah. Peneliti menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menganalisa data yang diperoleh dengan cara deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau suatu fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian diperoleh suatu kesimpulan.

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa sistem pengembangan yang dilakukan BMT Nur Insan Mandiri telah sesuai dengan perspektif manajemen syariah karena dari program pelatihan yang dilakukan dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Selain pelatihan juga ada bentuk motivasi atau dorongan kepada para karyawan, bahwa karyawan harus memiliki karakter, terutama kejujuran, perjuangan, kesetiaan, dedikasi, serta amanah karena aktivitas yang dilakukan adalah aktivitas ibadah.

Kata Kunci: Sistem Pengembangan, BMT, Manajemen Syariah

ABSTRACT

The problems studied in this research are motivation and professionalism employee development system conducted by BMT Nur Insan Mandiri and how in sharia management perspective. The purpose of this research is to know whether the development system conducted by BMT Nur Insan Mandiri is appropriate in the perspective of sharia management. Researchers use field research and data collection methods by interview and documentation. In this research, the researcher analyzed the data obtained by descriptive method which is an analysis describing the condition or a phenomenon with words or sentences, then obtained a conclusion.

From the research that has been done obtained the result that the development system conducted BMT Nur Insan Mandiri has been in accordance with the perspective of sharia management because of the training program conducted to develop the competence and technical ability of employees in fulfilling their job responsibilities. In addition to training there is also a form of motivation or encouragement to the employees, that employees must have the character, especially honesty, struggle, loyalty, dedication, and trust because the activity is a worship activity.

Keywords: Development System, BMT, Sharia Management

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Hukum ekonomi adalah keseluruhan norma-norma yang dibuat oleh pemerintah atau penguasa sebagai satu personifikasi dari masyarakat yang mengatur kehidupan ekonomi di mana kepentingan individu dan masyarakat saling berhadapan. Dalam norma-norma ini pemerintah mencoba memasukkan ketentuan-ketentuan yang lebih ditekankan kepada kepentingan masyarakat.¹ Dalam perekonomian, manajemen menjadi salah satu faktor penting yang harus dilakukan. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia, karena untuk mencapai tujuan suatu lembaga, organisasi, maupun BMT harus memiliki manajemen yang baik, dan hal tersebut dibutuhkan komitmen yang tinggi dari pihak manajer dan karyawannya.

Guna menghadapi persaingan dalam bidang lembaga keuangan bank maupun non bank, maka BMT Nur Insan Mandiri membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Kualitas kerja karyawan merupakan hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pengembangan karyawan yang efektif. Masalah-masalah baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul di dalam organisasi yang dinamis dan merupakan tantangan bagi manajemen untuk menempatkan karyawan yang memiliki profesionalitas yang baik untuk mencapai target atau tujuan yang telah diberikan oleh manajemen.

Oleh karena itu penulis mengambil judul mengenai “**Sistem Pengembangan Motivasi dan Profesionalitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syariah Di BMT Nur Insan Mandiri Baki Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah**”, dari hal tersebut

¹ Manan Abdul, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 6

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas di suatu lembaga.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, ada beberapa pertanyaan yang muncul dan akan ditelaah dalam penelitian ini

- a. Bagaimana sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan di BMT Nur Insan Mandiri?
- b. Bagaimana efektivitas pelaksanaan sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan tersebut?
- c. Apa hambatan dan kelemahan dari sistem pengembangan tersebut?
- d. Bagaimana sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan di BMT Nur Insan Mandiri dalam perspektif manajemen syari'ah?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan di BMT Nur Insan Mandiri.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar efektivitas pelaksanaan sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan.
- c. Untuk mengetahui hambatan dan kelemahan dari sistem pengembangan yang dilakukan, sehingga nantinya bisa dikoreksi dan ditingkatkan.
- d. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan di BMT Nur Insan Mandiri dalam perspektif manajemen syari'ah.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Memperoleh wawasan dan pengetahuan mengenai gambaran dunia kerja.

- 2) Dapat menerapkan dan menyalurkan ilmu yang di dapat di perkuliahan.
- 3) Melatih mahasiswa dalam memecahkan suatu permasalahan di lingkungan masyarakat.

b. Manfaat Praktis

- 1) Menemukan solusi dan alternatif dalam meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.
- 2) Memberikan informasi kepada masyarakat terutama karyawan dalam hal keprofesionalitasan kerja dalam perspektif manajemen syari'ah.
- 3) Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk ke depannya, terutama dalam hal sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan.

1.5. Landasan Teori

1.5.1. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*systema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

1.5.2. Definisi Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, workshop bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan lebih lagi di luar perusahaan.

1.5.3. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.²

1.5.4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

1.5.5. Manajemen Sumber Daya Berorientasi Syaria'ah

² Adie E Yusuf, Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja, (teknologikinerja.wordpress.com, 2008)

Islam memandang bahwa tujuan suatu amal perbuatan tidak hanya berorientasi pada *qimah madiyah* (nilai materi). Masih ada tiga orientasi lainnya, yakni *qimah insaniyah* (nilai kemanusiaan), *qimah khuluqiyah* (nilai akhlak), dan *qimah ruhiyah* (nilai ruhiyah). Dengan orientasi *qimah insaniyah*, berarti pengelola sebuah perusahaan atau organisasi juga dapat memberikan manfaat yang bersifat kemanusiaan melalui kesempatan kerja, bantuan sosial (shadaqah, dll.), dan bantuan lainnya. *Qimah khuluqiyah* mengandung pengertian bahwa akhlaqul karimah menjadi suatu kemestian yang harus muncul dalam setiap aktivitas para pengelola organisasi. Sementara, *qimah ruhiyah* berarti perbuatan tersebut dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Allah.

Jadi, dalam setiap amalnya, seorang muslimin selain berusaha meraih qimah yang dituju, upaya yang dilakukan itu haruslah sesuai dengan aturan islam. Dengan kata lain, ketika melakukan suatu aktivitas harus disertai dengan kesadaran hubungannya dengan Allah. Amal perbuatannya bersifat materi, sedangkan kesadaran akan hubungannya dengan Allah ketika melakukan setiap perbuatan dinamakan dengan ruh. Inilah yang dimaksud dengan menyatukan antara materi dengan ruh. Inilah juga yang dimaksud pernyataan setiap perbuatan muslim adalah ibadah.³

Allah Berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.” (QS. Ad-Dzariyat (51): 5

³ Widjajakusuma, Karebet dan Yusanto, Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat* (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), hlm 42-43

2. METODE

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk menyusun skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), di mana peneliti langsung terjun ke lapangan atau tempat yang menjadi objek (BMT NUR INSANI MANDIRI)

2.2. Pendekatan Penelitian

Sifat Penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah penelitian yang bersifat deskripsi-analisis yaitu penelitian yang menggambarkan permasalahan yang ada di BMT Nur Insan Mandiri dan selanjutnya menganalisisnya berdasarkan data-data dari hasil penelitian.

2.3. Sumber Data

Sumber-sumber data skripsi ini adalah dari beberapa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penelitian di BMT Nur Insan Mandiri khususnya data-data yang berkaitan dengan sistem pengembangan motivasi dan profesionalitas karyawan.

2.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penyusun adalah :

a. Metode Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dilakukan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

b. Metode Dokumentasi

Dokumentasi asal katanya dokumen yang berarti barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, fotokopi dokumen-dokumen BMT Nur Insan Mandiri yang berkaitan dengan sistem pengembangan yang diterapkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ekonomi syariah tidak hanya membahas tentang aspek perilaku manusia yang berhubungan dengan cara mendapatkan uang dan membelanjakannya, tetapi juga membahas segala aspek ekonomi yang membawa kepada kesejahteraan umat. Islam mengatur kegiatan-kegiatan memperoleh uang dan mengeluarkannya sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan manajemen. Ada berbagai aspek dalam manajemen, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, BMT Nur Insan Mandiri melakukan sistem pengembangan. Sistem pengembangan yang dilakukan oleh BMT Nur Insan Mandiri mengacu kepada program yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Program pengembangan yang dilakukan oleh Dinas yakni training atau pelatihan. Dalam bahasa Dinas disebut bimbingan teknis, teknis tentang keterampilan perkoperasian. Program ini termasuk program pemerintah, bentuk program lain yang dilakukan Dinas antara lain, Workshop dan Seminar. Hal ini dilakukan untuk menginformasikan tentang bagaimana mengelola sebuah lembaga atau BMT.

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam hidup. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkat pengetahuan seseorang terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan (training) merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan

kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Seperti halnya dikatakan dalam HR. Thabrani yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُثْقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani dalam *al-Mu'jam al-Awsat*, No. 897).

Dengan mengikuti program tersebut karyawan lebih mengenal dan tahu mengenai BMT, perkoperasian, dan langkah yang harus diambil ketika terjun di BMT, hanya saja memang frekuensi pengadaan program dari Dinas jarang, dalam satu tahun hanya diadakan beberapa kali kursus dan bimbingan teknis. Selain pelatihan, juga ada bentuk motivasi atau dorongan dari manajer yang menekankan kepada para karyawannya, bahwa para karyawan harus memiliki karakter, terutama kejujuran, perjuangan, kesetiaan, dedikasi, serta amanah karena aktivitas yang dilakukan adalah aktivitas ibadah, untuk itu bagaimana supaya Allah itu meridhoi setiap apa yang diperbuat dan aktivitas yang dilakukan tetap dalam koridor ibadah.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan penulis dari hasil penelitian dengan judul Sistem Pengembangan Motivasi dan Profesionalitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari'ah di BMT Nur Insan Mandiri Baki Kabupaten Sukoharjo, adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem pengembangan yang dilakukan oleh BMT Nur Insan Mandiri mengacu kepada program yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Dinas itu punya program pelatihan untuk karyawan, dalam bahasa Dinas disebut

bimbingan teknis. Bentuk program lain yang dilakukan Dinas antara lain, Workshop dan Seminar.

- 2) Sistem yang dilakukan cukup efektif karena dengan mengikuti program Dinas tersebut karyawan lebih mengenal dan tahu mengenai BMT, perkoperasian, dan langkah yang harus diambil ketika terjun di BMT
- 3) Hambatan dari sistem yang dilakukan hanya pada frekuensi pengadaan program dari Dinas, karena itu memang jarang, dalam satu tahun paling hanya diadakan beberapa kali kursus dan bimbingan teknis.
- 4) Islam memandang bahwa tujuan suatu amal perbuatan tidak hanya berorientasi pada *qimah madiyah* (nilai materi). Masih ada tiga orientasi lainnya, yakni *qimah insaniyah* (nilai kemanusiaan), *qimah khuluqiyah* (nilai akhlak), dan *qimah ruhiyah* (nilai ruhiyah). Pelatihan (training) yang dilakukan di BMT Nur Insan Mandiri merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam juga mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Selain pelatihan, juga ada bentuk motivasi atau dorongan dari manajer yang menekankan kepada para karyawannya, bahwa para karyawan harus memiliki karakter, terutama kejujuran, perjuangan, kesetiaan, dedikasi, serta amanah karena aktivitas yang dilakukan adalah aktivitas ibadah.

4.2. Saran

1) Bagi BMT Nur Insan Mandiri

Ada beberapa treatment yang bisa dilakukan oleh seorang manajer, yakni memberikan penjelasan tentang situasi di luar perusahaan dan perkembangan apa saja yang terjadi,

tujuannya adalah agar para karyawan juga mengikuti perkembangan. Kemudian mengajak observasi atau kunjungan untuk mengetahui perkembangan persaingan.

2) Bagi Peneliti

Apa yang dibahas mengenai sistem pengembangan dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Namun begitu, semoga dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan kajian-kajian untuk peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie Yusuf E. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja. teknologikinerja.wordpress.com.
- Manan Abdul. 2012. *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widjajakusuma, Karebet dan Yusanto, Ismail. 2003. *Pengantar Manajemen Syariat*. Jakarta: Khairul Bayan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farvin Sabilla Matin, S.Pd.I

Alamat : Mendungan-Pabelan, Kartasura, Sukoharjo

Jenis Kelamin : Pria

Status : Mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga

No HP : 087836225292

Email : matinfarvin@yahoo.com

Menyatakan bahwa telah mengedit naskah publikasi skripsi atas nama **Dwi Atmoko Pambudi** dengan judul **“Sistem Pengembangan Motivasi dan Profesionalitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Di BMT Nur Insan Mandiri Baki Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah.”**

Semoga surat pernyataan ini dapat digunakan dengan sebaik-baiknya dan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 09 Februari 2018



Farvin Sabilla Matin, S.Pd.I